ИЗВЕСТИЯ
СИБИРСКОГО ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ИНСТИТУТА

Том 47 1927

Оплата труда работников в производстве

И.Н. Бутаков, проф. СТИ

Способы побуждения к более интенсивному труду

Применявшиеся в промышленности способы, которыми можно поощрить работника к более интенсивному труду, могут быть сгруппированы в таком порядке:

1. Наиболее примитивные приемы, сводящиеся к бдительному надзору над работниками, дисциплинарным взысканиям до увольнения от службы включительно в случаях медленной работы и явных признаков лености.

II. Приемы, имеющие целью заинтересовать самого работника в повышении производительности, а именно:

а) виды на улучшение быта в будущем в связи с дальнейшим продвижением по службе;

б) возможность непрерывного повышения получаемого содержания или единовременные награды за усердие:

в) участие в прибылях предприятия;

г) поощрительные формы вознаграждения за труд, обеспечивающие известное, заранее определенное повышение заработка в зависимости от достигнутой производительности работника.

Приемы первой группы применяются довольно часто преимущественно на работах, носящих временный и случайный характер, там, где назначение каких либо норм производительности, как и проверка достигнутой степени производительности, затруднительны, а иногда даже прямо невозможны. При примитивной организации такого рода работ, когда отсутствует личная заинтересованность работников в результатах своего труда, некоторый уровень производительности, довольно низкий, приходится поддерживать здесь исключительно мерами административного контроля, назначая большое число надсмотрщиков, удорожающих стоимость производства без достижения, все же, надлежащей производительности. Эта примитивная организация была типичное для условий рабского хозяйства, когда имела мало значения и морально-отрицательная сторона системы, долженствующая оскорблять чувства собственного достоинства современного культурного работника – эта мелочная регламентация и надзор со стороны надзирателя, для злоупотребления властью которого здесь открывается, к тому же, самый широкий простор.

Гораздо большее значение в настоящее время имеют приемы, указанные во второй группе. Первый из них, как основанный на надежде на будущее передвижение но службе, является могущественным средством к повышению работоспособности работника. Однако стимулирующее действие этого приема может иметь значение лишь для работников особо квалифицированных и одаренных, могущих по развитию своему и моральному складу характера расчитывать на продвижку по ступеням иерархической лестницы в мере наличия вакансий и могущих принять на себя тяжесть ответственности в связи с более высоким служебным положением. Тут надо уметь ждать. Число таких работников обычно не велико в предприятии сравнительно с остальной их массой, для которой важно иметь другие побудительные средства, действующие более непосредственно, на более близком расстоянии, а главное более регулярно, чтобы устанавливалась более прямая зависимость между усилием и наградой, чего можно достигнуть до известной степени, по мнению некоторых, регулярным повышением поденной (цеховой, часовой) платы за проявленное усердие в работе. Недостатком этого способа является то, что тут увеличение поденной платы носит характер какого то каждый раз одолжения для работника, не является законным правом последнего и весьма часто зависит от субъективного настроения непосредственного начальника, протекции, хороших отношений: при назначении прибавок к поденной плате могут фигурировать различные побочные соображения вместо безпристрастия и справедливости. Рабочие нередко, желая добиться прибавки, стараются только угодить мастеру вместо того, чтобы работать интенсивно. В конце концов нет здесь прямой, совершенно наглядной зависимости между продукцией работника и увеличением его поденной, почасовой вообще повременной платы. Эта форма повременной оплаты, основанная на постоянстве вознаграждения за единицу рабочего времени, лишь за самый факт присутствия работника на работе, независимо от того, какое количество продуктов он производит, является самым элементарным способом оплаты труда работников промышленных предприятий. Если отбросить могущее быть в наличии у работника чувство долга,

работать его заставляет при этой форме оплаты присутствие лиц администрации, страх лишиться прибавок к повременной плате или даже совершенно быть уволенным от службы в случае необычной лености. В результате оказывается, что этот прием заинтересовать работника в повышении его производительности мало чем отличается от примитивных приемов первой группы.

Тем не менее бывают случаи, когда повременная оплата предпочитается всякой другой. Это бывает, например, когда тщательное исполнение работы гораздо важнее, чем ее быстрота, что имеет место при художественных и изящных изделиях. В тех случаях, когда характер исполняемой работы меняется каждый день, если не каждый час, обычно оплата производится тоже повременно; точно также, когда вводится работа нового рода, принято класть рабочему повременную плату, пока не выяснится его производительность в единицу времени.

Если плата за час в денежных единицах (рублях, копейках) = α, количество затраченного времени на производство работы = t, то заработок работника: $S = \alpha \cdot t$, т.е. заработок, работника изменяется в зависимости от времени по закону прямой, проходящей через начало координат, тангенс угла наклона коей к оси t абсцисс $=\alpha$. Что же касается до изменения самой часовой платы, то она для данного случая

$\alpha = \frac{S}{t} = const$, представляет при изменении t прямую, параллельную оси t. На чертеже 1-ом и 2-ом выполнено построение для случая $\alpha = 0{,}5$ руб.

Система участия в прибылях

Переходя теперь к системе участия в прибылях предприятия, мы на первый взгляд не можем отказать этой форме оплаты в большой разумности а заманчивости. В самом деле, участие работников в прибылях, казалось, должно сглаживать противоречия интересов предприятия и рабочего, вселяя в последнего убеждение, что он из положения наемника, живущего только заработной платой, перешел на положение товарища в прибылях: он стал работать не только для предпринимателя, но и на себя самого. Возникает общность интересов. Благодаря большей энергии работника, большей его заботливости о вверенных ему орудиях и материалах и проистекающей отсюда возможности сберегать значительную долю издержек на надзор, – благодаря всему этому при системе участия в прибылях могут достигаться такие барыши, каких не было прежде.

Однако этот принцип, казавшийся столь ценным при первом взгляде, на практике оказывается далеко не таким плодотворным[1)]. Прежде всего бывает возможным, что, несмотря на все усилия работника, несмотря на его добросовестное отношение к делу, предприятие терпит убытки за операционный год вследствие ошибок правления, бездеятельности руководящего персонала, неблагоприятной конъюнктуры и т.д. Таким образом рабочие ничего не получат из ожидаемых прибылей. Ясно, что в следующем операционном году – они прежнего усердия в работе не проявят, ибо будут считать, что с ними поступили несправедливо.

Это чувство несправедливости будет особенно острым, потому что рабочие часто не в состоянии проконтролировать счетных операций предприятия, каковые не представляются столь простыми и содержат в себе, к тому же, некоторый элемент субъективности: в зависимости от степени осторожности подведения баланса можно исчислить ту или иную прибыль. Поэтому всегда здесь будет доля недоверия со стороны работников, которым будет казаться, что их обсчитали, особенно в плохие годы. Это неминуемо должно расстраивать атмосферу доверия и гармонию интересов.

Далее, доля в общей прибыли, разделенной между всеми рабочими, дает одному больше, чем он заслуживает, другому меньше, так как люди не равны по прилежанию и способностям. Нет сомнения, что при таких условиях старательный и опытный работник быстро утратит охоту к интенсивному труду, видя, что ему приходится обрабатывать своих ленивых или неспособных товарищей. Способный и трудолюбивый работник неизбежно опустится при такой обстановке до уровня нетрудоспособных своих сотоварищей по работе. Отягощающим обстоятельством надо считать здесь и то, что, как известно[2)], для успешной работы требуется соединение людей в мелкие артели не более 5–10 человек в каждой, работающих вместе, на глазах друг у друга, если нельзя организовать работу людей одиночками, В разбираемом же случае группой является весь штат предприятия, и при значительных размерах последнего представляется в высшей степени вероятным, что многие работники не станут работать прилежно, так как никто из них не может быть уверенным, что в то время как он употребляет все усилия для увеличения прибылей предприятия, в это же время некоторые из его сотоварищей, работающие в отдаленной от него части предприятия, относятся к делу спустя рукава, предоставляя ему зарабатывать для них крупную премии.

[1)] Спенсер. Основания социологии. СПБ. 1898, т. II, стр. 679.
Шлосс. Формы заработной платы. СПБ. 1900, стр. 286-309.
Инженер; 1911, № 10. Кржижановский. Критический обзор современных систем оплаты труда мастеровых в рабочих, стр. 309-310.
Джон Кол. Система заработной платы Москва. 1923, стр. 112-115.
[2)] Бутаков. Административно-техническая организация промышленных предприятий. Томск. 1921, стр. 9-17.

Недостатком описываемой формы вознаграждения является также и то, что награда за старание здесь слишком удалена, ибо для получения прибылей надо ждать конца операционного года. Экономическая слабость рабочего, живущего обычно со дня на день, не позволяет ему ждать каких то получений (иногда сомнительных) до конца года, что, строго говоря, аннулирует всякий стимул к увеличению продуктивности.

Необходимо отметить еще, что в предприятии прогрессирующем современного типа прибыль обычно создается улучшением организации, оборудования, что является главным образом результатом усилий административно-технического и коммерческого персонала предприятия и требует расходов предпринимателя. Если рабочий получает свою долю прибыли, то это часто ни в малейшей степени не связано для него с дополнительным расходом энергии, не есть результат его труда, а есть просто на просто дар, нетрудовой доход за счет энергии руководящего персонала, а отчасти за счет предпринимателя, давшего средства на улучшение производственного процесса. То же замечание относится и к коммерческим операциям, которые, помимо воли рабочих, могут обеспечить хорошие барыши вследствие прекрасной организации сбыта продуктов производства, умелой закупки сырья и т. д.

Нет ничего удивительного после сказанного, что описываемый прием поощрения работников к более продуктивной работе не дал на практике ожидаемых результатов. В отдельных случаях введение системы участия в прибылях действительно побудило работников, по крайней мере наиболее усердных и интеллигентных из личного состава, исполнять работу ревностнее и тщательнее прежнего; особенно такое явление можно наблюдать на самых первых порах после введения нового порядка до момента, как ближайшее знакомство с результатами не посеет пренебрежения и равнодушия к нему. Так, система участия в прибылях была введена проф. Аббе в оптической фабрике Цейсса в Иене среди исключительного по интеллигентности подбора работников, где она, по некоторым свидетельствам, дала сравнительно благоприятные результаты. Интересен, однако, подлинный отзыв самого инициатора введения системы проф. Аббе; а именно: "Каких либо благоприятных последствий для предприятия, как, например, подъема прилежания, усердия и т.д. со стороны участников работы мы приписать введению системы участия в прибылях не можем. Точно также мы не могли констатировать каких либо заметных результатов действия системы в социальном и моральном отношениях".

Другой вид участия работников в прибылях заключается в том, что им предоставляется возможность выгодно приобретать акции предприятия. Эта система была применена", например, в С.-Ам. Соед. Штатах в особенно широких размерах стальным трестом. В первый раз общество в 1903 году употребило 2.000.000 долларов, остаток от прибыли предыдущего года, на закупку 25.000 акций, которые оно предложило 168000 служащим по курсу в 82,5 в рассрочку на три года. Чтобы склонить работников к сохранению акций, был обещан чрезвычайный дивидент в 5 долларов за акцию в год при условии пребывания акций в продолжении более 6 лет в руках первого покупателя. Предложение было встречено всеобщим сочувствием: 48.983 акций были приобретены работниками общества. Вскоре затем произошло падение курса, которое хотели задержать описанной операцией: акции упали до 50. Чтобы успокоить работников и в то же время воспрепятствовать дальнейшему падению курса, каковое неизбежно наступило бы, если бы работники стали продавать свои акции, общество обязалось находившиеся на руках рабочих акции принимать обратно по курсу 30,5 в том лишь случае, если работники сохранят их до конца 1908 года. Уже в декабре 1903 года общество сделало новый выпуск на тех же условиях, что и прежде, но с курсом 55. Снова 10.248 работников купили в общей сложности 32.519 акций. А так как акции между тем опять поднялись до 82, то на этот раз рабочие оказались в выигрыше.

Здесь работник участвует в прибыли уже не как служащий, в виду производимой им работы, а на основании факта владения известным капиталом в акциях. Цель, преследуемая этой мерой, понятна: привлечь, удержать у себя и побудить к более интенсивной работе такой состав служащих и рабочих, который был бы сам заинтересован в предприятии, как собственник. Не говоря уже о том, что многие из возражений, формулированных выше в отношении первой формы участия в прибылях, сохраняет силу и здесь, в данном случае надлежит особенно принимать во внимание то соображение, что работники увлекаются помещать свои сбережения в биржевые бумаги, представляющие весьма ненадежную ценность. Вот почему для массы работников участие в прибылях предприятия на правах акционера не является правильным решением вопроса оплаты их труда.